

Een kind of toch een carrière, of allebei? Nog altijd worstelen veel (vrouwelijke) werknemers met deze vraag als ze aan kinderen willen beginnen. Is het eenmaal zover dan bestaan er allerlei regelingen, zoals de nieuwe Wet Arbeid en Zorg. Ze moeten de combinatie van werk en gezinsleven zo makkelijk mogelijk maken. Maar de praktijk leert anders. Wat doet PinkRoccade om zijn werknemers te helpen?

Carolien Groeneveld

Volgens Petra Biemans, projectmanager Human Resources Development van PinkRoccade, is er veel mogelijk binnen het bedrijf en loopt PinkRoccade zelfs voor op andere ICT-bedrijven. 'In de Bravo is geregeld dat parttime werken in de vorm van 32 uur voor iedereen mogelijk is. Hiermee liepen we voor op de wet. De visie van het bedrijf is dat een deeltijdbaan vanwege een kind, een leuke hobby of een studie in principe vergelijkbaar wordt behandeld binnen PinkRoccade. Ook kennen we een vergoeding voor kinderopvang. Verder kan gespaard worden voor een *sabbatical* en natuurlijk volgen we alle wettelijke regelingen zoals ouderschapsverlof en zorgverlof.'

SCHULDGEVOEL

PinkRoccade schept dus voorwaarden voor werknemers om te blijven werken en ook de zorg voor de kinderen op zich te nemen. Petra: 'Ja, maar managers belijden deze stelling wat te vaak alleen met de mond en dat is niet alleen binnen PinkRoccade zo. Veel managers houden er ondanks alle wettelijke en andere maatregelen nog steeds een traditioneel beeld over rolverdeling op na. Bijvoorbeeld als ze te maken krijgen met een werknemer die vaak eerder weg moet vanwege een ziek kind of om een kind op tijd op te halen. Dat vinden ze lastig en dat is natuurlijk ook zo. Toch vind ik dat managers daar meer rekening mee mogen houden, zonder nu alles af

Schipperen tussen werk en zorg



Petra Biemans, foto Mayke Swemle

te willen wentelen op het bedrijf. Want het is een ontwikkeling die toch niet meer te stoppen is. Steeds meer vrouwen willen een carrière én kinderen. Maar ook steeds meer mannen willen de zorg voor hun kind delen. In de praktijk blijkt dat minder simpel dan het klinkt. Al was het alleen maar omdat we in Nederland veel minder dan in de ons omringende landen gewend zijn aan de combinatie zorg en werk. Denk bijvoorbeeld aan het gebrek aan goede kinderopvangplaatsen, aan goede buitenschoolse opvang, aan de crèche tijden. Verder zitten de problemen in onszelf en in de cultuur. Veel vaders vinden het moeilijk om werk, inkomen en status los te laten en dus parttime te gaan werken en veel moeders kunnen hun kind moeilijk loslaten en worden geplaagd door schuldgevoel.'

RELATIVEREN

Ook Petra heeft dergelijke moeilijkheden ondervonden. Een jaar geleden beviel zij van haar zoon Hans. 'Het verliep daarna allesbehalve vlekkeloos. Hij blijkt regelmatig ziek te zijn. Dat had ik niet

verwacht. Ik ging ervan uit dat ik vier dagen kon blijven werken. Vanaf januari ben ik drie dagen aan het werk. Daar heb ik best moeite mee, want voordien werkte ik altijd fulltime. Maar ik kies ik er op dit moment bewust voor. Ik ga er wel van uit dat dit tijdelijk is. Toch ben ik het leven wat meer gaan relativiseren. Er komt een moment dat je inziet dat er meer is dan je werk, dan gaan andere dingen plotseling ook tellen.'



In de nieuwe Wet Arbeid en Zorg (van kracht gegaan op 1 december vorig jaar) zijn verschillende verlofregelingen gebundeld en op elkaar afgestemd. Tevens is het wetsvoorstel voor zwangerschaps- en bevallingsverlof en adoptieverlof in dit wetsvoorstel opgenomen en is de Wet Financiering Loopbaanonderbreking naar deze wet overgeheveld. De nieuwe wet stelt onder meer werkgevers in staat makkelijker verlofregelingen in de arbeidsvoorwaarden op te nemen. Voor meer informatie hierover zie: <http://verlofwijzer.szw.nl>. Voor vragen kun je ook terecht bij je HR-manager.